

Puesta en valor de los Certificados de profesionalidad

Una mirada al futuro desde los centros de formación en un contexto cambiante

11 de septiembre de 2020



Índice

Introducción	3
Resumen ejecutivo	4
1. En busca de la integración y articulación de la Formación Profesional	6
2. Los Certificados de Profesionalidad se ajustan a las cualificaciones que requiere la población trabajadora y son formación formal	7
Actividades Reguladas relacionadas con Ciclos Formativos y Certificados de Profesionalidad	9
Los CdP son educación formal	10
Evaluación y acreditación de los CdP	10
3. Centros y entidades de formación para CdP en modalidad presencial y teleformación	11
Adaptación de los centros a los requisitos de calidad de los CdP en modalidad presencial.	12
Adaptación de los centros a los requisitos de la teleformación en los CdP	13
La valoración de la teleformación: El efecto de Covid-19	14
4. Reconocimiento de competencias profesionales, profesiones reguladas y certificados de profesionalidad	16
Vinculación de CdP a reconocimiento de competencias en profesiones reguladas	18
5. Resultados e impacto de los certificados de profesionalidad.	19
Resultados de oferta estatal subvencionada	19
Evaluación de impacto de programas específicos de ámbito estatal de mejora de la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de jóvenes menores de treinta años y de jóvenes inscritos en el fichero nacional de garantía juvenil realizada en el año 2019 para certificados de profesionalidad, competencias clave, TIC e idiomas	21
Inserción laboral de los Certificados de Profesionalidad, estudios de Comunidades Autónomas	21
Contratos para la formación y el aprendizaje y CdP	23
6. Innovación y calidad de los certificados de profesionalidad en el marco europeo	24
Innovación en niveles de cualificación	25
Garantía de calidad de la formación profesional en la recomendación europea de FP	25
7. Gobernanza y perspectiva de los Certificados de Profesionalidad	26
Proyectos normativos que afectan a los Certificados de profesionalidad	27
Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia.	28
Propuestas para la puesta en valor de los Certificados de profesionalidad	30

Introducción

La formación profesional en España en 2020 se encuentra en un contexto poco predecible. Por una parte, el Gobierno ha posicionado los certificados de profesionalidad, como acreditaciones oficiales de las cualificaciones profesionales, en el Ministerio de Educación y Formación Profesional iniciando la senda normativa de la llamada unificación.

Por otra parte, la situación derivada de la pandemia se refleja en los resultados de la Encuesta de Población Activa (EPA) del segundo trimestre de 2020¹. La población activa experimenta un descenso de 1.019.000 personas y se sitúa en 21.975.200, en el peor trimestre de la historia, con mayor descenso en mujeres que hombres. La tasa de actividad baja 2,64 puntos, hasta el 55,54%. La pérdida interanual de empleo alcanza un 6,05%.

La ocupación ha bajado en 1.074.000 personas en el segundo trimestre, sin contar con los afectados por un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) que se consideran ocupados. Pero el **número de ocupados** que efectivamente han trabajado en el segundo trimestre se reduce a 13.901.000 (el 35,14% de la población de 16 y más años). El 16,20% de los ocupados (3.015.200) trabajaron desde su propio domicilio más de la mitad de los días, frente al 4,81% observado en 2019.

Por su parte, el paro ha aumentado en 55.000 personas, la tasa de paro se sitúa en el 15,33%. Una parte considerable ha pasado a la inactividad, categoría que ha aumentado en 1.062.800 personas. Este incremento de la inactividad se debe fundamentalmente a que el confinamiento y el cierre de empresas han impedido a 1.628.500 personas buscar empleo por lo que no han podido cumplir las condiciones de la OIT exige para ser clasificado como parado y quedan clasificados como inactivos.

Como indica el informe del Programa Nacional de Reformas (PNR) de 2019, la productividad del trabajo en España no ha mejorado sustancialmente, aunque haya crecido la economía y se haya creado empleo de manera intensa. Para mejorar la productividad y empleabilidad de los trabajadores y conjurar el riesgo de exclusión social es vital mejorar las competencias, apostar por el aprendizaje a lo largo de la vida y garantizar los derechos de los trabajadores para lograr ajustar su formación a los requerimientos del mercado laboral y garantizar su permanente formación.

Los sistemas de educación y formación del país y de todo el mundo se han visto afectados y por la pandemia de COVID-19, que ha cambiado la forma en la que se aprende, se enseña, se comunica y colabora en las comunidades educativas y formativas, repercutiendo en los alumnos, sus familias, los profesores, los formadores, la dirección de los centros y la sociedad en general (Conclusiones CE 2020 06). En este contexto de pandemia, se ha puesto de manifiesto la necesidad de competencias digitales para el trabajo en línea, para el estudio y por teleformación, donde los programas conducentes a Certificados de Profesionalidad (CdP) tienen gran capacidad de adaptación en esta transformación.

En esta tesitura la Fundación para la Calidad e Innovación de la Formación y el Empleo (la Fundación) y su Patronato, pretenden apoyar al Ministerio de Educación y Formación Profesional, como Departamento de la Administración General del Estado encargado del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, en las iniciativas normativas y estratégicas que procuren la innovación y mejora de la calidad de la formación profesional, específicamente en los Certificados de Profesionalidad.

Este documento pretende poner en valor los certificados de profesionalidad y realizar una serie de propuestas de futuro, en un contexto cambiante, con la visión de los centros de formación de CdP en el enfoque de la necesaria integración y articulación de las diferentes formas de aprender

¹ <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0220.pdf>

en nuestro país. La estructura responde al ciclo de calidad de los 25 años habidos desde el nacimiento de los CdP en 1995.

El análisis parte de los objetivos de política del sistema de cualificaciones, y la adecuación del modelo de CdP a su población diana: a la que va destinada: jóvenes y adultos empleados y desocupados, centrandolo el carácter oficial de los mismos. Avanza en el diseño de las cualificaciones y del consecuente repertorio de los CdP, para desembocar en su implementación a través de los centros y entidades de formación, fundamentalmente privados, tanto en el desarrollo de formación presencial como por la teleformación, incidiendo en el enorme esfuerzo realizado por estos para adaptarse a los requisitos de calidad de los CdP.

La consecución de los CdP a través de los contratos de formación y aprendizaje y el reconocimiento de las competencias adquiridas por las personas mediante vías no formales y la experiencia laboral, son otros mecanismos de obtención de los CdP. El informe también aborda los resultados de la implantación y su posible impacto en las personas tanto en su inserción en el empleo como su progresión en la educación y la formación.

Cerrando el círculo de calidad se aborda la necesaria revisión, retroalimentación y cambios de futuro. Para ello se anticipa la Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia² 2020-2025, y la propuesta Recomendación del Consejo sobre educación y formación profesionales (EFP) que actualiza el marco de referencia de garantía de calidad de EFP. En el ámbito nacional, la nueva gobernanza y las propuestas normativas de una ley de Formación Profesional, llevan a cambios.

En conclusión, el informe realiza una serie de propuestas para el diálogo con la Secretaría General de Formación Profesional para mejorar la innovación y la calidad de los certificados de profesionalidad. del desarrollo y la calidad de la formación profesional del futuro inmediato.

Resumen ejecutivo

Con 25 años desde su nacimiento los Certificados de Profesionalidad siguen siendo unos grandes desconocidos. Dedicados a la formación de trabajadores ocupados y desocupados acreditan cualificaciones profesionales a aquellos que poseen y demuestran que poseen competencias profesionales. La Ley 5/2002 les otorgó el valor oficial y el poder de acreditación. Su diseño se ajusta a la cualificación profesional del Catálogo Nacional de Cualificaciones, con las adaptaciones necesarias para su colectivo diana.

El hecho del cambio de gobernanza de los mismos, desde la administración laboral, Servicio Público de Empleo Estatal al Ministerio de Educación y Formación Profesional y la nueva realidad creada por la pandemia del COVID 19 hace que la Fundación para la Calidad e Innovación de la Formación y el Empleo esté convencida de que es necesario reflexionar, junto con los poderes públicos y otros actores privados, y colaborar en el diseño de un sistema de formación profesional que contribuya a la empleabilidad, la competitividad y la creación de riqueza en un entorno de crecientes cambios tecnológicos, económicos y laborales. El *Plan Formación para la Reconstrucción 2021-23* de esta Fundación ya exponían los retos que la nueva situación puede suponer y hacía estratégicas propuestas para ello.

Con este documento, la Fundación pretende poner en valor los certificados de profesionalidad y realizar una serie de propuestas de futuro, en un contexto cambiante, con la visión de los centros de formación. Su estructura responde al ciclo de calidad de la formación profesional, en un enfoque de la necesaria integración y articulación de las diferentes formas de aprender en nuestro país. Para ello se recorren los 25 años habidos desde el nacimiento de los CdP en 1995, valorando

² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_20_1196

sus adaptaciones y la adecuación de su modelo a la población a la que va destinada: jóvenes y adultos empleados y desocupados, así como su ajuste al sistema nacional de cualificaciones.

Incide el documento en cuestiones críticas de la implementación de los CdP en los centros y entidades de formativos, cara a su mejora, vinculadas al acceso, los docentes, las instalaciones y los métodos de enseñanza-aprendizaje, fundamentalmente a la teleformación. Analiza, así mismo, la incidencia del reconocimiento de competencias en el ejercicio de actividades y profesiones reguladas y su acreditación mediante certificados de profesionalidad

Los resultados de la formación en cuanto a personas que participan en los programas de formación, y que son evaluados para obtener un CdP muestran su valor como vía de cualificación profesional. El impacto en la inserción laboral y la calidad del empleo, así como para seguir progresando en la formación, demuestran el valor que tienen los CdP como documentos oficiales acreditativos de la cualificación profesional de quienes los detentan. Una necesidad de contar con estudios sistemáticos de impacto es clara.

La innovación que propone la Comisión Europea, en julio de 2020, con la Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia³ es sustancial en el informe. La agenda establece objetivos cuantitativos ambiciosos para mejorar las capacidades existentes y para la formación en nuevas competencias hasta 2025. Entre sus doce acciones destaca la Recomendación del Consejo sobre educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la justicia social y la resiliencia⁴, que marca un nuevo marco de referencia de garantía de calidad de EFP.

Además, la agenda recuerda la necesidad de avanzar en los compromisos de contar con un marco español de cualificaciones referenciado al marco europeo, de hacerlo con garantía de calidad y de adaptar la FP para que los alumnos de formación profesional adquieran las capacidades necesarias para las transiciones ecológica y digital. En la misma se apunta que *“Los proveedores de EFP tienen un grado de **autonomía, flexibilidad, apoyo y financiación** adecuado para adaptar rápidamente la oferta de formación a las necesidades cambiantes de capacidades, la doble transición ecológica y digital, y los ciclos de la economía”*.

Como apoyo al diálogo con la Secretaría General de Formación Profesional se incluyen un conjunto de recomendaciones enfocadas hacia una mejora del desarrollo y la calidad de la formación profesional del futuro inmediato. Todo ello en su responsabilidad de la ordenación, desarrollo, evaluación, gestión e innovación, de la formación profesional en el sistema educativo y para el empleo, y específicamente, la Formación Profesional de desempleados y la Formación Profesional de ocupados, incluyendo las convocatorias nacionales y las autonómicas, cuando éstas incluyan formación vinculada a los certificados de profesionalidad.

Las recomendaciones impulsan un gran programa nacional de FP, fruto del diálogo, una mayor integración entre títulos de FP y CdPs, con el consecuente ajuste de los requisitos de espacios, formadores, etc. Unos criterios uniformes en el estado para la acreditación de la teleformación o una mayor participación en el reconocimiento son propuestas para la mejora del sistema. Criterios compartidos con la FP del sistema educativo lograrán mejorar la confianza mutua entre centros e instituciones.

La Fundación, y su Patronato, pretenden apoyar al Ministerio de Educación y Formación Profesional, como Departamento de la Administración General del Estado encargado del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, en las iniciativas normativas y estratégicas que procuren la innovación y mejora de la calidad de la formación profesional. La puesta en marcha de una mesa técnica entre el patronato y el MEFP, sería la base de una gran alianza público-privada.

³ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_20_1196

⁴ <https://secure.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM2020275FIN.do>

1. En busca de la integración y articulación de la Formación Profesional

Los certificados de profesionalidad surgen en 1995, mediante el Real Decreto 797/1995, fruto de la profunda reforma de la formación profesional de España que impulsó el Programa Nacional de Formación Profesional, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de marzo de 1993, para permitir a los ciudadanos responder a la transformación constante de las cualificaciones exigidas por un mercado de trabajo que se caracteriza por ser cada vez más competitivo, debido a la internacionalización de la economía, con unas demandas crecientes de productividad, y sometido a continuos cambios por la introducción incesante de innovaciones técnicas y organizativas. Pasados 25 años las causas persisten y la pandemia por COVID-19 lo ha puesto más de manifiesto, así como la necesaria digitalización.

Se concibieron, en la administración laboral, como la forma de acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante acciones de formación profesional ocupacional, programas de escuelas taller y casas de oficios, contratos de aprendizaje, acciones de formación continua, o experiencia laboral. Cada CdP, regulado por Real Decreto, correspondía a una ocupación, definía las competencias profesionales características de cada ocupación y los contenidos mínimos de formación asociados a las mismas, y contaba con validez en todo el territorio nacional y carácter oficial. Pero estaba desarticulado con la formación profesional del sistema educativo. Así una misma profesión, por ejemplo, cocinero, seguía teniendo dos rutas de aprendizaje y dos documentos de acreditación no permeables, en la práctica entre sí.

Para la efectiva integración de las formas de aprender a lo largo de la vida, el nuevo programa Nacional de Formación Profesional de 1998 establece, como primera medida, la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones y asociada a él la puesta en marcha del Instituto Nacional de las Cualificaciones, (INCUAL). Creado éste en 1999, por Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, con bajo rango y funciones limitadas, dependiente del Ministerio de Trabajo y funcionalmente del Consejo General de Formación Profesional. En 2002, ante la falta de presupuesto y perspectivas del INCUAL, se realizó el traspaso al Ministerio de Educación, sin cambio de funciones.

Fruto de intensos debates en el seno del Consejo General de Formación Profesional, con la participación activa de los dos ministerios, comunidades autónomas, organizaciones empresariales y sindicales surge la Ley 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y la Formación Profesional (LO 5/2002) que marca un punto de inflexión en el sistema de Formación profesional en España poniéndose a la cabeza de la innovación en cualificaciones en Europa junto a Reino Unido, Francia e Irlanda. Son los títulos de Formación Profesional del sistema educativo y los Certificados de Profesionalidad quienes acreditan oficialmente y en todo el territorio nacional las cualificaciones profesionales a quienes poseen estas credenciales.

El Real decreto 1128/2003 definió la estructura y el contenido del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y de sus componentes: cualificaciones, unidades de competencia y módulos formativos asociados del Catálogo Modular de Formación Profesional. Asimismo, estableció los procedimientos básicos para la elaboración y actualización de ambos. El modelo de cualificación adoptado, heredó la estructura de unidades de competencia del perfil profesional y de módulos formativos en los programas formativos asociados. El tamaño adoptado para la cualificación se aproximó a los requerimientos de los trabajadores, con rangos de 250-700 horas. Así mismo incluyó un módulo de prácticas en empresas, a fin de conseguir las competencias del perfil y seguir las recomendaciones europeas de calidad de la FP.

La elaboración del CNCP se centró solo en los tres primeros niveles de los 5 definidos, a pesar de la solicitud de las organizaciones empresariales de acometer todos los niveles. Se realizó en paralelo el diseño de cualificaciones de las 26 familias profesionales, con un trabajo coordinado por el INCUAL en el que cooperaron activamente los institutos y agencias de las comunidades autónomas, lo que impulsó la actualización de la formación y mejora de la calidad.

Un proceso costoso, largo y difícil, apoyado decididamente por el Fondo Social Europeo, y con un trabajo metodológicamente riguroso con participación de expertos tecnológicos y formativos, propuestos por organización empresariales, sindicales y Comunidades Autónomas. En el período octubre 2003 a octubre 2008 se habían elaborado 583 cualificaciones, 396 de las cuales estaban publicadas y 187 en proceso de aprobación (INCUAL, 2008). Durante 2008, se aprobaron 70 cualificaciones en 7 reales decretos, el último solo nivel 1 para poner en marcha los títulos de FP básica. Actuaciones internas del propio Ministerio de Educación ralentizaron de inapropiadamente la aprobación de las 117 CP restantes. Buena parte de las mismas estaban vinculadas a profesiones reguladas, como sanidad. Por tanto, en 5 años INCUAL había elaborado el 87,1% del CNCP. En septiembre 2020 (INCUAL, 2020) cuenta con 669 CP, 77 de nivel 1, 293 de nivel 2, y 299 de nivel 3.

Lecciones aprendidas:

- *Los grandes avances de la formación profesional en España están vinculados a la consulta y diálogo en el seno del Consejo General de FP y a la aprobación de Programas Nacionales de FP, como marca la Ley, y con el apoyo y recomendaciones de la Unión Europea (UE).*
- *La adscripción de las instituciones a los ministerios, no es lo importante, sino la voluntad política de mejorar las cualificaciones de la población española y de la formación profesional para conseguirlo. INCUAL nació con bajo perfil en el ministerio de trabajo y hubo que pasar a educación para que hiciera el catálogo. Se debe reconsiderar el modelo de institución y dotarlos de la capacidad para lograr cualificaciones de calidad en la práctica, teniendo en cuenta modelos de agencias de éxito como QQI de Irlanda, que tienen competencias sobre cualificaciones y sobre la calidad de las mismas.*

2. Los Certificados de Profesionalidad se ajustan a las cualificaciones que requiere la población trabajadora y son formación formal

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales permite elaborar una oferta formativa para obtener las acreditaciones que avalen que una persona posee las competencias necesarias para ejercer una determinada actividad laboral: títulos de formación profesional, certificados de profesionalidad y oferta formativa asociada a una unidad de competencia, de carácter modular y acumulable.

En el mismo período 2003-2008 hubo un gran trabajo conjunto del INCUAL con el Servicio público de Empleo (SEPE) por lo que se llegaron a acuerdos que se tradujeron normativamente en el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, que crea el Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad. La norma se ha modificado por el Real Decreto 189/2013, y por Real Decreto 1675/2010, de 10 de diciembre.

“Los certificados de profesionalidad se configuran como acreditaciones de las competencias profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales adquiridas mediante: la experiencia laboral, vías no formales de formación y acciones de formación profesional para el empleo, estas últimas en los términos previstos en el artículo 7.1 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo”

Cada Certificado de Profesionalidad (CdP) acredita una cualificación profesional completa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Un CdP es una acreditación oficial con validez en todo el territorio nacional. Acredita que la persona que lo posee tiene los conocimientos, las destrezas y las habilidades necesarias para ejercer una determinada actividad laboral. Por ello les proporciona a los empresarios la seguridad de que ese trabajador es competente para ejercer ese determinado trabajo y de esta forma facilitan la selección de personal y la inserción laboral.

Para cada CdP se indica la información sobre su identificación con su denominación, su código, su nivel de cualificación, la familia profesional a la que pertenece, la duración de los diferentes módulos formativos, la competencia general, el área profesional y su vinculación con las capacitaciones profesionales, etc.). Contiene el perfil profesional que acredita (definido por las unidades de competencia que lo forman), la formación que se debe realizar, con sus módulos y unidades formativas, y los requisitos mínimos de los formadores, así como los de las aulas de los centros de formación, las instalaciones o los equipamientos que deben tener.

Las principales decisiones sobre el modelo que adoptaban los CdP, fueron:

- El Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad se ordena en los 3 niveles y en las 26 familias sub divididas en áreas.
- Hay un ajuste biunívoco entre cualificación y Certificado de profesionalidad para la transparencia de los CdP. Cada CdP responde a una cualificación profesional
- Se respetan los módulos formativos del Catálogo Modular de FP y se desarrollan en sus aspectos de contenidos, contexto y duración.
- Se subdividen los módulos formativos superiores a 90 horas en unidades formativas de menor duración, para facilitar su impartición.
- Se incorpora el Módulo de Prácticas no Laborales (MPnL) como formación en entorno real de trabajo.
- Se pide a los formadores requisito de competencia docente, no sólo técnica.

En función de este modelo se elaboraron los CdP con una metodología que desarrolla la cualificación profesional.

Niveles	Nº Cualificac Profesionales	Nº de CdP	Nº Duración CdP	Rango de horas del MPnL	Títulos FP	Duración título
Nivel 1	77	77	200-540 h	40-160 h	28	2000 h Técnico básico
Nivel 2	293	252	180-920 h	40-160 h	57	2000 h Técnico
Nivel 3	299	254	240-1.110 h	40-160 h	87	2000 h Técnico Superior
Total	669	583			172	

Fuente: Elaboración propia a partir del Plan estratégico FP 2020 y la consulta de especialidades formativas del SEPE.

Por su parte el Ministerio de Educación tradujo las cualificaciones profesionales en títulos de formación profesional, con otra metodología que propicia el alejamiento de los títulos de FP respecto de las cualificaciones que acreditan, por lo que la articulación mediante convalidación de módulos asociados a las mismas unidades de competencia es difícil que se de.

Son excepción aquellos títulos que, por constituir profesiones reguladas se ajustan correctamente a la cualificación de origen. En estos casos no existe CdP. Algunos títulos de FP de la LOGSE de los 90 aún persisten, coinciden con profesiones reguladas como el Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales (regulado por administración laboral), Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería.

La siguiente tabla compara los modelos que adoptan títulos y CdP, a partir de las cualificaciones, de acuerdo a los criterios adoptados por las administraciones laboral y educativa, en los elementos vinculados a la cualificación, más adelante se verá en relación a los criterios de calidad de 9. espacios, 10. docentes.

Característica	Certificados de Profesionalidad	Títulos de Formación profesional
Desarrollo del CNCP, 669 cualificaciones	Relación 1:1, total 583 CdP	Relación variable CP- + UCs en cada Título
Relación con Ocupaciones	Identifica ocupaciones SISPE	No
Requisito para ejercicio profesional	Lo identifica en entorno profesional	
Módulos de formación.	Respetar los módulos de la CP, y relación con UC. División de módulos superiores a 90 horas en unidades formativas	Los módulos son diversos con relación variable con las UC, (1:1, 1:2, 2:1) o sin relación
5.Desarrollo de módulos	Desarrollo y organización contenidos de los módulos/unidades formativas	Resultados de aprendizaje, criterios evaluación, contenidos diferentes a los módulos de las UCs
6. Definición de las horas de teleformación	Se define, y se potencia	No se define
7. Módulos de formación en centros de trabajo	Definición del módulo de prácticas profesionales no laborales (MPnL).	Definición de la FCT
8. Acceso Definición de la formación básica.	Flexibilidad para el acceso a los CdP, por nivel, pruebas acceso y haber cursado CdP inferior.	Requisitos académicos o prueba de acceso. Pocos la superan en grado superior
11. Convalidaciones, a través de ajuste módulos a UC	En la práctica apenas existe porque módulos de títulos no se ajustan a UCs.	Correspondencia de los módulos profesionales con las unidades de competencia para su acreditación, convalidación o exención Anexos 5a y 5b
12. Relación con habilitación o regulación de profesión	Figura, cuando se da, en entorno profesional, poco clara.	En disposiciones adicionales se especifica cuando se da, pero no siempre clara

Actividades Reguladas relacionadas con Ciclos Formativos y Certificados de Profesionalidad

En los reales decretos de los CdP que habilitan para el ejercicio profesional de una profesión regulada, se identifican, en el apartado de entorno profesional requisitos para el ejercicio profesional. El hecho de que un CdP habilite para una profesión regulada motiva a trabajadores y desocupados a realizar esta formación pues cobran un gran valor para la inserción laboral, como se verá en los resultados.

El análisis de Profesiones Reguladas de Instituto del País vasco (Kei Ivac)⁵ presenta información sobre las actividades que se incluyen en el entorno profesional de un determinado Certificado de Profesionalidad y que están reguladas por alguna administración (Industria, Sanidad; Agricultura...). La relación de los CdP con las distintas actividades o profesiones reguladas a veces está establecida explícitamente en el propio Real Decreto en que se publica el CdP, o bien en la normativa de regulación de la actividad correspondiente, o incluso mediante un acuerdo interno entre las administraciones competentes. En otras ocasiones en el Real Decreto en que se publica el CdP, explícita que incluye la formación requerida para ser habilitado para la actividad regulada pero la administración competente para regular la actividad aún no ha validado esa formación y no ha tomado la decisión de habilitar a los poseedores del Certificado. A veces el CdP no menciona la actividad regulada, sin embargo, se trata de una actividad que está incluida en su ámbito de actuación y que por lo tanto exige la habilitación.

⁵ https://ivac-eei.eus//upload/pr/documentos/7/ele_profesiones_reguladas_cp.pdf

Los CdP son educación formal

La Clasificación Nacional de Educación (CNED-2014) proporciona un sistema de clasificación de programas en niveles educativos y de niveles de formación alcanzados. Tiene por único objeto que el tratamiento estadístico de la información sobre educación y formación se realice de manera uniforme, posibilitando el análisis y la comparación de resultados entre diversas operaciones estadísticas, y entre diferentes países gracias a su compatibilidad con la CINE-2011.

La CNED-2014 considera como educación formal los programas formativos conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad. De los 8 niveles de la CNE, los CdP están en los niveles 2, 3 y 5.

La CNED-2014 clasifica y caracteriza los certificados de profesionalidad en:

– Certificados de profesionalidad de nivel 1: Son programas de Formación para el Empleo de adultos que no presentan requisitos académicos de acceso, tienen una duración variable entre 200 y 540 horas (300 horas aproximadamente de media), y permiten el acceso a un CdP de nivel 2 de la misma rama o familia. Se han clasificado en el nivel 2 de la CNED-P y la CNED-A.

– Certificados de profesionalidad de nivel 2: Son programas de Formación para el Empleo de adultos que requieren el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (GESO) o similar, aunque también son accesibles, desde un CdP de nivel 1 o mediante la superación de una prueba de suficiencia. Sus duraciones oscilan entre 220 y 920 horas (500 horas aproximadamente de media), y permiten, el acceso a un CdP de nivel 3 de la misma rama o familia. Se clasifican en el nivel 3 de la CNED-P. Su duración equivalente es inferior a 1 año académico a tiempo completo. Por tanto, la duración acumulada desde el principio del nivel 1 es inferior a 11 años, y la duración acumulada en el nivel 3 es inferior a 2 años y no tienen acceso a niveles 5, 6 y 7. En consecuencia, estos programas son insuficientes para completar el nivel 3 y se clasifican en el nivel 2 de la CNED-A.

– Certificados de profesionalidad de nivel 3: Son programas de Formación para el Empleo de adultos que requieren el título de Bachillerato o similar, aunque también son accesibles desde un CdP de nivel 2 o mediante la superación de una prueba de suficiencia. Sus duraciones oscilan entre 350 y 1110 horas (600 horas aproximadamente de media) y no permiten el acceso a niveles 5, 6 o 7. Se han clasificado en el nivel 4 de la de la CNED-P y también de la CNED-A ya que su duración equivalente es superior a un semestre e inferior a 2 años y no tienen acceso a niveles 5, 6 y 7.

Evaluación y acreditación de los CdP

Para obtener un certificado de profesionalidad, hay que superar con éxito todos los módulos de formación correspondientes a las unidades de competencia que componen dicho certificado. Además de este itinerario formativo, también es posible acreditar todas o algunas de estas unidades de competencia participando en las convocatorias nacionales o regionales para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación que se analizará a continuación.

Hasta ahora, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y los servicios autonómicos de empleo son los responsables de la expedición de estos certificados y de sus acreditaciones parciales (unidades de competencia). Estos certificados tienen carácter oficial y son válidos en todo el estado.

Lecciones aprendidas:

- *Integración versus unicidad: la aplicación de las cualificaciones a la oferta formativa debe lograr su integración, articulándose en el sistema de cualificaciones, tomar el objetivo de hacer un sistema de formación profesional único para cualquier destinatario corre el riesgo de una rigidez o dimensiones de la acreditación que no sea apropiada para para la población trabajadora. Obviamente los certificados de profesionalidad tienen funciones de formación inicial como de formación continua.*

- *Los modelos y metodologías que adoptan títulos y certificados son bien diferentes y están relacionados con el público objetivo mayoritario en cada caso, población trabajadora, ocupada y desempleada en certificados de profesionalidad, y jóvenes en el sistema educativo. El modelo actual de Certificados de Profesionalidad es el adecuado para la población trabajadora.*
- **Los docentes o formadores** de los mismos módulos, asociados a unidades de competencia de cualificaciones deben tener requisitos y características similares, si no iguales.
- **Los requisitos de espacios, instalaciones y equipamientos deben seguir los mismos criterios.** Debe realizarse una revisión completa de los que resultan excesivos y heterogéneos, dificultando en grado extremo el desarrollo de los Certificados de profesionalidad. El sistema educativo lo hizo en su momento mediante el RD 777/1998 y fue una de las claves del éxito.
- **Los programas de los certificados de profesionalidad son formación formal profesionalizante** y deben ser incorporados en todas las operaciones estadísticas de los diferentes ministerios que recoge el INE.
- *Conviene revisar la relación entre cada CdP y las profesiones reguladas.*

3. Centros y entidades de formación para CdP en modalidad presencial y teleformación.

Para conseguir la integración de la oferta formativa de la formación profesional se realizaron dos elementos clave del sistema nacional de cualificaciones: Un catálogo integrado modular de formación asociado al sistema de cualificaciones y una red de centros formativos que ofertan este Catálogo, organizado en paquetes modulares apropiados a las necesidades de la población activa, tanto ocupada como desocupada y a la población escolar.

Hay dos tipos de oferta formativa dirigidas a quienes no cuentan con una cualificación o necesitan mejorar sus competencias para elevar su empleabilidad: Programas formativos vinculados al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), dirigidos a la obtención de un certificado de profesionalidad, y los no vinculados al CNCP, algunos de los cuales están incluidos en el Catálogo de Especialidades Formativas del SEPE

Pueden ofrecer programas conducentes a los CdPs los centros de formación públicos, (incluidos los centros de integrados y los de referencia nacional –CRN, corporaciones locales), los centros de formación privados (sociedades de responsabilidad limitada, sociedades anónimas, autónomos), así como privados sin lucro (asociaciones, instituciones religiosas y estructuras intermedias creadas por los interlocutores sociales y ONG), todos ellos acreditados por el SEPE o por las autoridades laborales autonómicas. El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) ofrece una herramienta de búsqueda en línea de centros de formación de CdP.

Desde la reforma del RD 34/2008 a través del artículo 19 del Real Decreto 189/2013, se permite impartir de forma privada cursos vinculados a CdP, en cualquiera de las modalidades admitidas. Estos cursos de iniciativa privada han supuesto un antes y un después para las empresas del sector; que se han adaptado y apostado por esta formación modular y flexible que permite que el alumnado reciba acreditaciones parciales acumulables.

Posteriormente la aprobación de la Ley 30/2015 de 9 de septiembre por la que se regula el del Sistema de Formación Profesional para el Empleo (FPE) en el ámbito laboral, estableció el principio de acceso directo de los Centros de Formación a los fondos públicos disponibles para los planes de formación de los trabajadores hasta entonces limitados a la organizaciones empresariales y sindicales. Esta Ley se desarrolló mediante el Real Decreto 694/2017, que regula las iniciativas y programas de FPE, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios y la forma de acreditación de las competencias adquiridas, así como los instrumentos del sistema integrado de información y el régimen de funcionamiento del sistema de FPE. Se ha completado el desarrollo

normativo de la FPE mediante la Orden TMS/283/2019 referida al Catálogo de Especialidades Formativas y la Orden TMS/369/2019 que regula el Registro Estatal de Entidades de Formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como los procesos comunes de acreditación e inscripción de las entidades de formación para impartir especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas.

Los programas formativos dirigidos a la obtención de un certificado de profesionalidad generalmente se imparten en modalidad presencial, pero la Ley de 2015 suprimió la modalidad a distancia siendo sustituida por la teleformación.

Adaptación de los centros a los requisitos de calidad de los CdP en modalidad presencial.

Si bien los CdP pueden ser impartidos en los centros públicos y privados, la realidad es que los centros acreditados en certificados de profesionalidad presenciales, del sector privado representa el 77,37% de los CIF y el 85,86% de las acreditaciones totales.

Los datos a marzo de los 7649 centros acreditados en CdP con CIF diferente, en a marzo de 2020, en presencia, son:

Entidades de formación 2020	CIFs	Censos	Acreditaciones totales	CdPs acreditados	CIFs	Censos	CdPs acreditados
Privada con Lucro	4,260	6,004	90,740	455	55.69%	49.30%	63.87%
Privada sin Lucro	1,658	3,000	31,242	476	21.68%	24.63%	21.99%
Público	1,731	3,175	20,091	481	22.63%	26.07%	14.14%
Total general	7,649	12,179	142,073	539	100.00%	100.00%	100.00%

Con un total de 7649 entidades acreditadas en presencial por familia profesional y provincia, las más relevantes son:

Entidades acreditadas en presencial por familia profesional y provincia	Recuento distinto de cif	Recuento distinto de provincia
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA (ELE)	916	52
AGRARIA (AGA)	969	53
SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE (SEA)	1464	52
HOSTELERÍA Y TURISMO (HOT)	2202	53
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES (IFC)	2598	52
COMERCIO Y MARKETING (COM)	2921	52
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN (ADG)	4092	53
SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD (SSC)	4156	55
Total, general	7649	55

Los centros y entidades proveedores de formación para CdP han realizado importantes esfuerzos para cumplir con requisitos específicos: en materia de contratación, cualificación y experiencia profesional de los formadores; en instalaciones y equipos tecnológicos; y de acceso para el alumnado.

A fin de obtener la acreditación para impartir programas conducentes a los CdP, los centros y entidades de formación han debido adaptar espacios, instalaciones y equipamientos conforme al Real Decreto que estipula las condiciones en cada CdP. La siguiente tabla compara los modelos que adoptan títulos y CdP, a partir de las cualificaciones, en los elementos vinculados a los criterios de calidad de espacios y docentes.

Característica	Certificados de Profesionalidad	Títulos de Formación profesional
9. Definición del perfil de los formadores.	Requisito académico + experiencia + competencia docente. Posibilidad de expertos	Especialidades del profesorado para la pública, titulación para privada + competencia docente. No experiencia
10. Definición de espacios, instalaciones y equipamiento	Definición de espacios, instalaciones y equipamiento por cada módulo.	En anexo II de cada título, en general, sin especificar superficie, ni equipamiento.

La mayoría de los CdP exige espacios de grandes dimensiones, superiores a la media de un aula (45 m2, 60 m2, 90 m2...) y especialmente en las aulas-taller (120m2 o incluso 200 m2). Esto les ha obligado a realizar grandes inversiones en alquileres o adquisición de nuevos locales, así como las reformas y adaptaciones para cumplir con la exigente normativa de cada Certificado. También, se ha realizado una fuerte inversión en la adquisición del equipamiento que se especifica en cada CdP.

La adaptación a los nuevos requisitos que exige la normativa de **los formadores** ha implicado a numerosas entidades asumir los costes para poder facilitar a su plantilla la formación exigida y evitar tener que realizar despidos a personal que llevaba años trabajando en sus centros de formación.

Adaptación de los centros a los requisitos de la teleformación en los CdP

Muchos de los programas son accesibles través de entornos virtuales de aprendizaje (plataformas), facilitando alcanzar una cualificación sin restricciones de edad, condición social, laboral o familiar. La normativa del SEPE especifica los programas de CdP que se pueden ofrecer en línea, cuántas horas deben ser presenciales, y los requisitos para la acreditación de las plataformas de teleformación y de los tutores, así como los procedimientos de seguimiento y evaluación para garantizar que los programas de formación en modalidad de teleformación cumplen con los estándares de calidad establecidos para los programas presenciales.

La apuesta del sector privado por la modalidad de teleformación ha sido importante, y la inversión en desarrollo de contenidos adaptados a los requisitos solicitados (durísimos) ha sido enorme, y a día de hoy no se ha podido amortizar

A partir de la entrada en vigor de la Sentencia 81/2017, de 22 de junio del Tribunal Constitucional (TC) el SEPE perdió las competencias para la acreditación de los Centros y especialidades de CdP en la modalidad de teleformación. Las competencias de acreditación pasaron a corresponder al órgano competente de la comunidad autónoma en la que radiquen las instalaciones y los recursos formativos de la entidad de formación interesada. En 2020 pocas Comunidades Autónomas han habilitado un servicio de acreditación de Centros y especialidades de CdP, en modalidad de teleformación, lo que ha ralentizado el sistema de acreditar nuevos Centros y especialidades de CdP en esta modalidad, que se ha demostrado imprescindible con la pandemia por COVID-19,

dada la necesidad de las nuevas tecnologías y su impacto sobre las nuevas formas de enseñanza-aprendizaje a todos los niveles.

El sector privado representa el 99,58% de los CIF y el 99,79% de las acreditaciones totales. Solamente hay acreditaciones de 70 CdPs de 13 familias profesionales

Entidades y centros de formación	CIFS diferentes	Censos diferentes	Acreditaciones totales	Especialidades diferentes
Privada con Lucro	615	723	3383	70
Privada sin Lucro	103	110	338	53
Público	3	3	8	7
Total general	721	836	3729	70

Para la impartición en la modalidad de teleformación, además de la adaptación para la impartición de la parte presencial de los CdP, ha sido necesario cumplir los requisitos establecidos por la Orden TMS/369/2019, realizar otra serie de inversiones paralelas no solo económicas, sino en tiempo: Diseñar o contratar la creación de una plataforma de teleformación; Adquirir o contratar la realización de material virtual de aprendizaje de cada especialidad formativa a impartir); Disponer de un servicio web para el seguimiento de la formación; Adquirir, reformar o realizar el alquiler de aulas para las sesiones presenciales en las que llevar a cabo la evaluación final y, en su caso, las tutorías presenciales de cada módulo formativo;; Acreditación por cada centro donde se imparte la formación, ya sea alquilado o propio; Disponer de documentación de carácter didáctico y organizativo; Contratar los servicios de adaptación e implantación anuales para obtener la acreditación del sistema de gestión de la calidad de la formación implantado, de acuerdo con la normativa vigente.

Así mismo para poder atender las numerosas labores administrativas y burocráticas que exige cada certificado, se requiere la inversión en contratación de personal a las que se suman la adaptación a cada una de las directrices del SEPE, Comunidad Autónoma y Delegaciones Provinciales.

La valoración de la teleformación: El efecto de Covid-19

Con el objetivo de frenar la rápida propagación del virus Covid-19⁶, entre los días 11 y 13 de marzo de 2020 se clausuraron todos los centros educativos en España, lo que obligó a migrar del modelo presencial a la modalidad online de manera inmediata y abrupta, que no dejó tiempo ni espacio para planificar y diseñar experiencias de aprendizaje propias de una auténtica educación online.

En España la repentina migración de la actividad docente al online pone de manifiesto la existencia de brechas (Fernández Enguita, 2020 de acceso, en cuanto a tener o no tener acceso a conexión y dispositivos tecnológicos, con distribución muy desigual según el nivel socioeconómico de los alumnos; y brecha escolar en cuanto a habilidades del profesorado, disponibilidad de recursos y adecuación de plataformas online de apoyo a la enseñanza.

Las medidas a tomar al respecto se agrupan entorno a la reformulación y ajuste del currículo; orientaciones sobre la evaluación; propuestas de programas específicos orientados a dar respuesta la situación de cierre de los centros; Ajustes del calendario escolar; Provisión de recursos de materiales, préstamo de dispositivos tecnológicos y conexión; y medidas sanitarias y educativas

⁶ COVID-19 Y EDUCACIÓN: problemas, respuestas y escenarios. Documento técnico de análisis de la situación educativa derivada de la emergencia sanitaria. 20 de abril de 2020. COTEC

anticipatorias y preventivas. La Orden EFP/748/2020, de 29 de julio, ha adoptado medidas excepcionales para la flexibilización de la impartición de certificados de profesionalidad.

La pandemia de COVID-19 ha perturbado gravemente las actividades normales de educación y formación en toda Europa. La situación de la FP se vio agravada porque, en la mayoría de los sectores, se ha suspendido la formación práctica, es decir el aprendizaje en el trabajo y la formación de aprendices⁷. La recuperación económica de la crisis relacionada con la COVID-19 ofrece la oportunidad de acelerar las reformas de la FP en particular mediante la digitalización de las ofertas y los métodos de aprendizaje y la adaptación ágil a las necesidades cambiantes del mercado laboral. Esto incluye prestar atención a la necesidad de garantizar el acceso de todos los alumnos, profesores y formadores a las herramientas y tecnologías digitales, así como a unas medidas de orientación adecuadas. Las herramientas digitales, como los simuladores, la realidad virtual y la realidad aumentada, pueden mejorar la accesibilidad y la eficiencia de la formación, especialmente en el caso de las pequeñas y medianas empresas que ofrecen plazas de formación de aprendices.

Los centros de formación entre empresas y los Centros de Excelencia Profesional también pueden desempeñar un papel importante en este ámbito. Se prevé que la pandemia provoque que los jóvenes encontrarán más dificultades para obtener su primer puesto de trabajo⁸. Por lo tanto, el refuerzo de los sistemas de EFP es crucial para la recuperación de la crisis relacionada con la COVID-19, ya que la EFP demostró ser una parte esencial para apoyar el empleo juvenil en la anterior crisis económica y financiera. En particular, la formación de aprendices, el aprendizaje en el trabajo, y los programas de formación ocupacional dirigidos a personas desempleadas, demostraron ser una vía para mejorar la empleabilidad y facilitar el acceso al mercado de trabajo o la reincorporación en él⁹.

Una cuestión esencial para el funcionamiento de los centros es la financiación pública para la impartición de cursos vinculados a CdP, con convocatorias permanentes y con suficiente dotación presupuestaria para todos los sectores.

Lecciones aprendidas:

- *Los centros privados constituyen el mecanismo principal del desarrollo de los CdP, tanto en modo presencial, como en teleformación, la programación, gestión y control de los CdPs por las administraciones competentes están fuertemente reguladas con el fin de asegurar su calidad.*
- *La transformación de los centros de formación ocupacional, y la creación de nuevos centros y entidades supone una fuerte inversión y adaptación a los requisitos de cada CdP.*
- *La teleformación impulsada desde 2015 se ha descubierto como imprescindible en el escenario actual de la pandemia por COVID-19. Los centros que la poseen han tenido mayor capacidad de adaptación a las nuevas circunstancias. Algunos ciclos formativos podrían desarrollarse en teleformación, superando el modelo de distancia y aprovechando la experiencia de los CdPs.*
- *Es necesario realizar una real integración y alianzas público-privadas para el desarrollo de los CdP. Los centros integrados de formación profesional tenían esa misión, pero se requiere innovación para su extensión.*
- *La Línea 9.4. del plan de FP 2020 opta por la apertura de los centros de Formación Profesional del sistema educativo a la oferta de Formación Profesional para el empleo, pero debe ser en los dos sentidos.*

⁷https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_community_apprenticeship_experts_synthesis_how_are_european_countries_managing_apprenticeships_to_respond_to_the_coronavirus_crisis.pdf

⁸ Previsiones económicas europeas, primavera de 2020. Documento institucional 125, mayo de 2020. Comisión Europea.

⁹ Las tasas de empleo de los titulados de EFP aumentaron gradualmente, del 73,7 % en 2009 al 79,5 % en 201 Ley 1/1986, de 7 de enero, por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional.

- *La acreditación de centros para impartir formación vinculada a CdP en todas las modalidades debe contar con un procedimiento homogéneo en todos los ámbitos territoriales. Los contenidos y plataformas (LMS) ya acreditadas para los cursos vinculados a los CdP podrían ser reutilizadas en la impartición de los cursos de los Ciclos Formativos en el mecanismo de integración.*

4. Reconocimiento de competencias profesionales, profesiones reguladas y certificados de profesionalidad

El artículo 3 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (en adelante, LO 5/2002) establece que uno de los fines del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional será la evaluación y acreditación de la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición. Y una de las vías para lograrlo será el procedimiento que permita el reconocimiento, la evaluación, la acreditación y el registro de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación (art. 4.1b)

El artículo 8.2 de la Ley establece que “la evaluación y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, tendrá como referente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se desarrollará siguiendo en todo caso criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación”. Hubo que pasar 7 años de intensas discusiones en el seno del CGFP para que naciera el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio regula el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (PEAC). Si bien este procedimiento contribuye a que los ciudadanos puedan lograr un CdP o un título de FP, la efectividad práctica del PEAC es mayor si se toman como instrumentos de acreditación los certificados de profesionalidad, ya que para los aspirantes a recibir el reconocimiento resulta más asequible demostrar sus competencias para obtener un certificado que para un título de FP.

De acuerdo al plan de modernización de la FP, 2020, La población activa total de nuestro país asciende a 22.994.300 ciudadanas y ciudadanos, con una **tasa de actividad global del 58,18%**, De ellos, 11.951.000, tienen estudios de Formación Profesional, enseñanzas Artísticas y Deportivas, estudios de Grado universitario, lo que supone un 51%. Desafortunadamente no se exponen datos de los CdP, que son acreditaciones oficiales de formación formal, de acuerdo a la Clasificación nacional de educación (CNED-2014) del Instituto Nacional de Estadística.

Un potencial número de 11 millones de personas activas que no tienen cualificación profesional acreditada, sería susceptible de disfrutar de los beneficios del procedimiento. Entre estas personas dominan las de bajo nivel de cualificación, por lo que tendría un efecto muy positivo en reducir la proporción de personas con bajo nivel.

La Orden PRE/910/2011, de 12 de abril, ha creado la Comisión Interministerial para el seguimiento y evaluación del procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, con los fines de garantizar el cumplimiento de los fines y funciones del PEAC; promover, difundir el desarrollo de las actuaciones y medidas que lo integran; colaborar con las Comunidades Autónomas con el fin de coordinar el conjunto de las acciones en todo el Estado y acordar propuestas de actuaciones conjuntas para el desarrollo del procedimiento; y realizar el seguimiento y evaluación del PEAC. Se desconoce su funcionamiento y resultados.

El informe del Ministerio de Educación, solicitado por la Comisión Interministerial para la evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, Datos recogidos sobre el procedimiento de reconocimiento de competencias adquiridas por la experiencia laboral (2009-2013) indica que, según lo previsto en el apartado 5 del artículo 10 del Real Decreto 1224/2009, 13 de las 63 convocatorias analizadas, han sido promovidas a demanda

de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, mediante acuerdo con organizaciones sindicales y empresariales.

El artículo 10 recoge las características y requisitos que deben reunir las convocatorias del procedimiento de evaluación, entre los que figura la identificación de las unidades de competencia que son objeto de evaluación, así como los títulos de formación profesional y/o certificados de profesionalidad en los que están incluidas. Del análisis de los datos obtenidos se estima que aproximadamente el 82% de los candidatos evaluados ha demostrado su competencia profesional en una cualificación completa, correspondiendo un 9,5% a los candidatos evaluados que demuestran su competencia en una o más unidades de competencia, sin llegar a completar una cualificación profesional. Por tanto, más del 91% de los candidatos evaluados demuestran su competencia en alguna, algunas o todas las unidades de competencia en las que solicitan participar.

Las conclusiones del informe *Datos sobre el procedimiento de acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral* Convocatorias 2013-2014 (INCUAL 2018) indica que a mayor parte de convocatorias de las diferentes CCAA se hacen a partir de demandas expresas de los sectores, en concreto de aquéllos en que se ha producido la regulación de requisitos para el desempeño de ciertas actividades.

El desarrollo de los trabajos de inscripción, selección y admisión de candidatos y candidatas, se traduce en resultados poco fiables debido a la disparidad de criterios utilizados en ellos. A su vez, consumen gran cantidad de tiempo, lo que repercute en el acortamiento de tiempo para el asesoramiento y la evaluación de candidatos/as. Para resolverlo recomiendan definir e implantar un sistema uniforme de criterios de baremación de la documentación presentada, que sea útil a todas las CCAA, estableciendo una tipificación de las experiencias de formación no formales y de las de tipo profesional". Además, implantar, donde no lo hay, un soporte informático para agilizar el proceso.

En el desarrollo del asesoramiento se detecta la insuficiencia de "criterios de actuación estandarizados" que permitan a los asesores valorar de modo fiable la diversa casuística en cuanto a la experiencia laboral y formativa de los candidato/as "de manera que los resultados obtenidos sean independientes de quién realice el proceso de asesoramiento", lo que evidencia la ausencia de un modelo de coordinación efectivo entre asesores y específicamente la carencia de "criterios de actuación". En consecuencia, esta dificultad apunta a la conveniencia de estandarizar los "criterios de actuación" válidos para todas comunidades, y garantizar en cada administración que los asesores adopten y apliquen los criterios uniformes de valoración de la experiencia laboral y de formación no formal que se establezcan.

Se han constatado dificultades encunto a unificación de criterios aplicados en la fase de evaluación, provocando discrepancias y desacuerdos en cuestiones tan relevantes como qué candidatos deben ser sometidos o no, a pruebas de evaluación. Del mismo modo que en el caso de los asesores, es preciso definir y aplicar los criterios y estrategias de actuación para asegurar una coordinación efectiva del personal evaluador.

Se constata la existencia de disfunciones en la coordinación entre el asesoramiento y evaluación, lo que pone de relieve la conveniencia de implantar criterios de actuación que garanticen esta coordinación. Sobre la vigencia de la competencia de asesores y evaluadores, pues reciben un curso de formación que les habilita para su desempeño como tales por tiempo indeterminado, se cuestiona si debiera ser objeto de renovación o actualización para asegurar un desempeño competente.

Varias comunidades manifiestan que los "Cuestionarios de autoevaluación para las personas candidatas" entrañan dificultad de comprensión para ellas, que no son capaces de cumplimentarlos por si mismos debido a las dificultades de interpretación, por lo que debieran

ser revisada la claridad de los enunciados de las actividades que recogen los cuestionarios de autoevaluación.

Es necesaria una sistemática recogida de datos de las Comunidades Autónomas con el Incual, y definir los criterios e instrumento de recogida de datos para el tratamiento de los mismos. Se pone de manifiesto la carencia en muchas CCAA de herramientas informáticas para la gestión del procedimiento, a la par que la necesidad de generarlas, a fin de agilizar los trabajos de todo el PEAC.

El primer informe de datos recogidos por el INCUAL en 2013 permitió observar que el 72% del total de plazas convocadas fue de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad (SSC) y el 10% de la familia profesional Sanidad (SAN). En concreto, las cualificaciones de "Atención sociosanitaria a personas en el domicilio" y "Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales", debido a que los CdP y el título de FP de grado medio que los contiene son los requisitos del Acuerdo del Sistema para la Autonomía y Atención de la Dependencia (SAAD). En SAN, Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo, por el que se establecen las características técnicas, el equipamiento sanitario y la dotación de personal de los vehículos de transporte sanitario por carretera.

En SEA, el Real Decreto 830/2010, de 25 de junio, por el que se establece la normativa reguladora de la capacitación para realizar tratamientos con biocidas, exige a los trabajadores relacionados con las mismas, la acreditación de sendas cualificaciones, dentro de un determinado plazo.

Vinculación de CdP a reconocimiento de competencias en profesiones reguladas

Según el informe sobre FP de Refernet España, de la FUNDAE, en el período 2010-17, las administraciones educativas y laborales han realizado convocatorias públicas para un total de 277.079 plazas distribuidas en 24 familias profesionales. (FUNDAE 2018), de forma variable cada año. Destaca las cualificaciones que habilitan para el ejercicio de las actividades reguladas relacionadas, cuya competencia profesional se puede acreditar a través del certificado de profesionalidad.

Ocupación	Familia profesional	Cualificación profesional	% plazas reconocimiento	Formación de CdP
Cuidadores de personas dependientes en domicilio o en instituciones	Servicios socioculturales y a la Comunidad SSC	Atención sociosanitaria a personas en el domicilio" y "Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones	27%	SSCS0108
	HOT		14%	
Instalador electricista de baja tensión (básico y especialidades).	ELE	Montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión.	11%	ELEE0109
Mediador de seguros.	ADG	Mediación de Seguros y Reaseguros Privados y Actividades Auxiliares	9%	ADGN0210
Gestión y manejo de organismos nocivos y el control de plagas, relacionados con la regulación europea de biocidas	SEA*	"Gestión de servicios para el control de organismos nocivos" y "Servicios para el control de plagas"	5%	
Manipulador de productos	Agraria AGA	Actividades auxiliares en agricultura		AGAX0208

Ocupación	Familia profesional	Cualificación profesional	% plazas reconocido	Formación de CdP
fitosanitarios: Nivel básico				
Transporte sanitario	Sanidad SAN	Transporte sanitario Atención de primeros auxilios a múltiples víctimas		SANT0208 SAN
Socorrismo en instalaciones acuáticas	Actividades físicas y deportivas AFD	Socorrismo en instalaciones acuáticas		AFDP0109
Transporte terrestre de viajeros	Comercio y Marketing COM	Tráfico de viajeros por carretera		COML0111
Instalador de gas	Energía y agua ENA	Montaje, puesta en servicio, mantenimiento, inspección y revisión de instalaciones receptoras y aparatos de gas		ENAS0110
Fontanería	Instalación y Mantenimiento, IMA	Operaciones de fontanería y calefacción-climatización doméstica		IMAI0108
Técnico vitivinícola:	Industrias Alimentarias INA	Elaboración de vinos y licores		INAH0109.
Director de Seguridad	SEA	Vigilancia, Seguridad privada y Protección de personas		SEAD0112

Lecciones aprendidas:

- Los CdP garantizan a la población activa la oportunidad de evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales, al existir 583 certificados que recogen las cualificaciones profesionales
- Es necesario capitalizar la experiencia acumulada en las comunidades autónomas desde 2011 en el desarrollo del PEAC en las sucesivas convocatorias, y promover actuaciones de intercambio de experiencias entre CCAA -dificultades y soluciones- jornadas de buenas prácticas, grupos de trabajo u otras estrategias.
- Las Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal (Cedefop,2016) persigue como mensaje central hacer visibles los resultados del aprendizaje no formal e informal y asignarles un valor adecuado. Es imprescindible saber cuantos CdP se han logrado por este procedimiento, y qué impacto han tenido.
- Los estudios conocidos sobre reconocimiento de competencias son parciales geográficamente y temporalmente. Convendría analizar la participación de los centros de formación de CdP en la mejora del procedimiento PEAC.

5. Resultados e impacto de los certificados de profesionalidad.

Resultados de oferta estatal subvencionada

La información de FUNDAE sobre la **Formación de Oferta Estatal subvencionada**¹⁰, en 2019, refleja que se han formado un total de 156.738 participantes, el 82% corresponden a la convocatoria de planes 2016, el 17% a la convocatoria de programas para la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital 2018 y el 1% restante a programas 2018.

¹⁰ <https://www.fundae.es/docs/default-source/publicaciones-y-evaluaciones/publicaciones-estad%C3%ADstica/formaci%C3%B3n-de-oferta-estatal-2019.pdf>

El 95,2% de los participantes han realizado formación no vinculada a certificados de profesionalidad (149.187 participantes con una duración media de 54 horas por participante). = 8.056.098 horas.

El 4,8% (7.551) de los participantes realizan **formación vinculada a certificados de profesionalidad** con 1.334.010 horas de formación y una duración media de 176,7 horas participante.

Por tanto, el total de horas de formación vinculada a certificados de profesionalidad, es de 7.551 participantes, x 176,7 horas =133.4261,7 horas. En conjunto se han realizado en la formación para el empleo: 8.056.098 h +1.334.261,7 h = 9390359,7 horas el 100%

Ello permite concluir que el 14,21% de las horas de formación para el empleo se ha realizado mediante formación vinculada a certificados de profesionalidad

Los jóvenes de 16 a 25 años representan el 12%, dos puntos más frente aquellos cuya formación no va encaminada a la obtención de un certificado de profesionalidad.

Se forman en servicios socioculturales a la comunidad un 61,4% con una duración media de 145,1 horas por participante. La formación de más larga duración se desarrolla en la familia profesional de actividades físico-deportivas con 550 horas por participante y en edificación y obra civil con una duración media de 476,4.

En la siguiente tabla se detalla la relación de certificados de profesionalidad en los que se han formado los participantes de 2019.

Familia profesional y CdP	Participantes	Proporción	Horas-	Media de horas
Total, Servicios socioculturales y a la comunidad	4.637	61,4%	672.850 100%	145,1
SSCE0110 Docencia de la formación profesional para el empleo	471	10%	122.240 18%	259,5
SSCS0108 Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	916	20%	191.870 29%	209,5
SSCS0208 Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	3.040	66%	321.860 48%	105,9
Hostelería y turismo	597	7,9%	141.750 .	237,4
Comercio y márketing	560	7,4%	86.410 .	154,3
Administración y gestión	493	6,5%	67.190 .	136,3
Electricidad y electrónica	320	4,2%	89.910 .	281,0
Transporte y mantenimiento de vehículos	237	3,1%	84.890 .	358,2
Energía y agua	181	2,4%	23.670 .	130,8
Informática y comunicaciones	145	1,9%	27.320 .	188,4
Instalación y mantenimiento	139	1,8%	59.790 .	430,1
Seguridad y medio ambiente	93	1,2%	23.240 .	249,9
Fabricación mecánica	91	1,2%	28.330 .	311,3
Edificación y obra civil	44	0,6%	20.960 .	476,4
Actividades físicas y deportivas	14	0,2%	7.700	550,0
CdP Total, general 100%	7.551	100%	1.334.010	176,7

El seguimiento y evaluación está regulado y muy presente en los certificados de profesionalidad. Si bien es difícil obtener resultados globales, *es relevante* el informe publicado por FUNDAE¹¹ en 2020.

Evaluación de impacto de programas específicos de ámbito estatal de mejora de la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de jóvenes menores de treinta años y de jóvenes inscritos en el fichero nacional de garantía juvenil realizada en el año 2019 para certificados de profesionalidad, competencias clave, TIC e idiomas

En los programas de jóvenes menores de 30 años se ejecutaron 720 acciones, que supuso impartir más de 4,2 millones de horas de formación, la mayoría destinada a programas formativos vinculados a certificados de profesionalidad (en modalidad presencial y teleformación), con una duración media de las acciones formativas de 356,9 horas

Del total de 9.202 participantes formados, el 54,06% lo han hecho en proyectos vinculados a certificados de profesionalidad, por lo que se confirma la preferencia que se ha dado a esta tipología de proyectos.

El colectivo de jóvenes formados en certificados de profesionalidad cuenta, en un 75,46% con estudios previos de Bachiller/FP o ESO/Graduado. El 14,81% de jóvenes formados tenían estudios superiores, mientras que los participantes sin estudios alcanzando un escaso 6,03%. Esta mayor presencia de participantes con estudios se justifica por la prevalencia de niveles que requieren acreditar haber superado unos estudios mínimos. El mayor volumen de participantes formados en certificados de nivel 3, para todas las tipologías de proyectos (teleformación y presencial, y TIC), con especial relevancia en el caso de los certificados en modalidad presencial.

En su mayoría obtienen cualificación acreditable mediante certificados completos, siendo muy reducido los participantes que sólo cursaron algún módulo de un certificado de profesionalidad.

De los datos anteriores se infiere que el encaje entre los planteamientos teóricos del programa, en términos de colectivos prioritarios, y la participación por perfiles de población formada está condicionada por los niveles formativos reglados, ya que genera una barrera de entrada para aquellos que no dispongan o no puedan acreditar la titulación mínima requerida.

El estudio analiza tanto los resultados de la formación en ambos casos, como los impactos directos en la inserción laboral y los indirectos en la continuación de estudios. En ambos casos los resultados e impactos son elevados, por lo que se recomienda un análisis pormenorizado de las conclusiones del estudio para la valoración de los CdP como herramienta de inserción laboral e inclusión social.

Inserción laboral de los Certificados de Profesionalidad, estudios de Comunidades Autónomas

Si bien no se encuentra un estudio general de la implantación e inserción laboral de los Certificados de Profesionalidad, algunas Comunidades autónomas publican informes muy reveladores:

Comunidad de Madrid el estudio de implantación 2013-2015, y el de inserción laboral de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, indica la amplitud de la oferta. A mayo de 2017, había 853 centros acreditados para impartir 352 CdP, lo que equivale a un 60,4%¹¹ del total del Catálogo.

¹¹ <https://www.fundae.es/docs/default-source/publicaciones-y-evaluaciones/evaluaciones/publicacion-evaluacion-jovenes-y-garantia-juvenil-2015.pdf>

Las Familias profesionales con mayor oferta son **Informática y comunicaciones**, por la extensión de las TIC a todos los sectores y ocupaciones del ámbito productivo, **Administración y gestión** por su carácter transversal, **Servicios socioculturales y a la comunidad** por el requerimiento normativo para algunos de los CdP, que exige a los profesionales la acreditación de sus competencias, **Comercio y marketing**, por el comercio electrónico y las actividades vinculadas a la internacionalización de las empresas **Instalación y montaje y de Electricidad y electrónica**, por contener varios CdP con normativa que exige poseer el CdP y, Hostelería y Turismo, un sector de especial interés dentro de la programación de formación para el empleo en la Comunidad de Madrid, que cobra año a año mayor relevancia.

El seguimiento de los CdP con mayor número de Certificados pone en evidencia la prevalencia de la normativa como elemento impulsor en la obtención de un CdP. La oferta procedente de la iniciativa privada se enfoca a las cualificaciones que se exigen para el acceso a la profesión, en especial Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales, la normativa obliga a que los profesionales que ejercen como gerocultor/a, cuidador/a y/o auxiliar domiciliario, acrediten sus competencias para trabajar en este ámbito.

Se manifiesta dificultades en el acceso a los CdP de niveles 2 y 3 por los requisitos académicos ya que muchos de los parados registrados poseen nivel académico está por debajo de los estudios secundarios.

Un 75,4% de los alumnos realizaron el itinerario completo, incluidas las prácticas con calificación de apto. De 2013 a mayo de 2017 se les ha reconocido el derecho al CdP a 34.392 personas.

El anexo al estudio de inserción laboral de un total de 22.968 egresados en Certificados de Profesionalidad en la Comunidad de Madrid durante los años 2017 y 2018 puede cifrarse en el **69,4%**. Destaca el nivel 2 con un 74,6%

Castilla la Mancha Comisiones Obreras-FOREM 2017: El estudio de impacto de los Certificados de Profesionalidad en la mejora de la empleabilidad identifica que la edad media de los participantes ronda los 42 años, y la mayoría de los sujetos han cursado estudios universitarios o formación profesional.

El análisis cualitativo indica que las empresas valoran los CdP en base a la obligatoriedad de los mismos, y al sector e incluso profesión específica a la que acredite el Certificado. Se afirma que los Certificados de Profesionalidad aportan una formación teórico-práctica muy útil para adquirir nuevas competencias profesionales y experiencia, y tienen un efecto positivo sobre la promoción e inserción laboral de los trabajadores,

El estudio hace algunas recomendaciones y propuestas de mejora para mejorar el impacto de los Certificados de Profesionalidad sobre la empleabilidad: actualizar los CdP para responder a las demandas de un mercado laboral sometido a continuos cambios y difundir el valor de los Certificados de Profesionalidad, tanto de cara a las empresas como de cara a los trabajadores.

País Vasco-Lanbide- Servicio Vasco de Empleo oferta formación en Certificados de Profesionalidad en 23 familias profesionales. El estudio a través de encuesta telefónica realizada en Octubre de 2019 a personas que finalizan cursos con los que obtienen un Certificado de Profesionalidad mayormente durante el año 2018, sobre un total de personas tituladas: 5.997, y con un nivel de respuesta del 74,7%. Identifica que el orden de distribución por familias profesionales es **Servicios socioculturales y a la comunidad** (27%), **Comercio y marketing** (11%), **Fabricación Mecánica** (10%), **Administración y gestión** (9%), **Seguridad y Medio Ambiente** (5%) **Informática y comunicaciones** (4%), Imagen Personal (4%).

Previo al comienzo de estos estudios un 12% tiene título universitario, 26 % FP de grado medio o superior y un 62% (2 de cada 3 personas) que obtienen un CdP presentan como máximo título de bachiller. Antes de comenzar la formación, un 27% de las personas tituladas se encontraban trabajando, en desempleo un 73%. Tras obtener el Certificado, está trabajando al 47% de las

personas, 46% se encuentran en desempleo en ambos casos, parte de estas personas vendrán de una situación de empleo o desempleo durante la formación

A los 16 meses (de media) de haber obtenido el Certificado de Profesionalidad, las personas trabajando aumentan al 56%. En el momento de la encuesta 6 de cada 10 trabajan, 3 se encuentran en desempleo y 1 en situación de inactividad. Las prácticas explican el 66% del éxito de la formación. De cada 5 personas trabajando tras obtener el Certificado, 3 atribuyen esta consecución del empleo al paso por el módulo obligatorio de prácticas en empresas.

Sobre la calidad del empleo, la mitad de las personas ocupadas afirman tener un empleo relacionado con su Certificado, empleo que valoran más positivamente que aquellos con empleo sin relación con estudios realizados. La media salarial tanto a jornada completa como reducida es muy similar a la obtenida en el estudio de inserción laboral a personas tituladas en Formación Profesional reglada. La cifra de personas con contratos indefinidos entre las personas encuestadas se asemeja a la cifra general.

Randstad publicó el Informe sobre Certificados de Profesionalidad: La formación, una herramienta que mejora la empleabilidad e inclusión laboral de los desempleados, en 2017. En sus conclusiones destacan que el hecho de estar en posesión de un certificado de profesionalidad es una herramienta útil y eficaz en la recualificación y mejora de la empleabilidad de los trabajadores, un 55,8% de las personas encuestadas consideran que ha contribuido a incrementar su empleabilidad, aunque no del mismo modo y en el mismo grado para todos.

El papel relevante en la mejora de la empleabilidad es mayor en el grupo de población más joven (20-29 años) y para los trabajadores que han completado estudios de Formación Profesional (de grado medio o superior). Asimismo, los efectos positivos de los certificados sobre la empleabilidad también han sido evidentes en el caso de los trabajadores que han obtenido el certificado por la vía del reconocimiento de la experiencia laboral. Entre los múltiples factores que determinan la eficacia de los certificados en el incremento de la empleabilidad destacan la mejora que supone el hecho de estar en posesión de un CdP para el CV y la adquisición de conocimientos durante el curso realizado para la obtención del título. En menor medida, la mejora de la empleabilidad se debe a que los certificados también ayudan a cambiar de profesión o de sector.

El hecho de tener un CdP, para un 44,2% de los trabajadores, no ha aumentado su empleabilidad, entre otras cosas, porque las empresas piden otros requisitos además del propio certificado (especialmente en el caso de los trabajadores de entre 25 y 34 años y de familias profesionales como Administración, Informática o Transporte), o porque carecen de experiencia en el sector (especialmente entre los jóvenes menores de 30 años) y de conocimientos y competencias distintas a las del certificado.

El hecho de que las mejoras de empleabilidad que permiten los CdP sean apreciables, pero no generalizadas, sugiere replantear su estructura y alcance temporal en aquellos ámbitos y para aquellos colectivos a los que menos ha beneficiado. Una mejor adaptación del alcance de los certificados de profesionalidad –tanto en relación con su contenido como su duración– permitiría a los trabajadores aprovechar todo su potencial y, al mismo tiempo, contribuiría la optimización de los costes asociados a la realización de los cursos necesarios para obtener los títulos.

Contratos para la formación y el aprendizaje y CdP

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Este instrumento destinado a favorecer la inserción laboral de los jóvenes la actividad formativa se recibe en el marco del sistema de formación profesional para el empleo (Certificados de profesionalidad) o del sistema educativo (Título de Formación Profesional).

Los aspectos formativos están regulados en la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, que desarrolla del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. El artículo 16 vincula la formación inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje con el Certificado de Profesionalidad. Esta norma está prevista se modifique con la propuesta del MEFP de Ley del sistema único de FP.

Los resultados de estos contratos gravitan en torno a los CdP de nivel 1, a veces 2, de las familias:

- Hostelería y turismo: Operaciones Básicas de Restaurante y Bar, Operaciones Básicas de Cocina;
- Comercio y Marketing: Actividades de Venta, Actividades Auxiliares de Comercio y Actividades Auxiliares de Almacén
- Imagen personal: Servicios Auxiliares de Estética, Servicios Auxiliares de Peluquería

La Recomendación del Consejo de 15 de marzo de 2018 relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz (2018/C 153/01) entiende por formación de aprendices un sistema formal de educación y formación profesionales que: combina el aprendizaje en instituciones de educación o de formación con un aprendizaje sustancial basado en el trabajo en empresas y otros lugares de trabajo; conduce a la obtención de cualificaciones reconocidas a nivel nacional; está basado en un acuerdo que define los derechos y obligaciones del aprendiz, del empleador y, cuando proceda, de la institución de educación o de formación profesionales, y permite que el aprendiz perciba una remuneración o una compensación por el componente basado en el trabajo.

Por último, se debe valorar el papel de los CdP en la negociación de los convenios colectivos en materia de clasificación profesional. Es un tema pendiente acordar el procedimiento que permita reconocer las equivalencias entre la clasificación profesional de la empresa y las competencias profesionales descritas en las cualificaciones del CNCP, asociadas a los empleos existentes en la empresa. Especificar las competencias para cada uno de los grupos profesionales. Definir los itinerarios profesionales poniendo el foco en la formación que desde el CNCP se detalla para las cualificaciones vinculadas a la actividad de la empresa.

Lecciones aprendidas:

- *El análisis de la implantación de los programas de certificados de profesionalidad y su impacto en la inserción laboral de las personas que obtienen el Certificado y la calidad del empleo, requiere identificar las principales tasas, las transiciones de situación laboral, el efecto de las prácticas asociadas, la tipología de contratos, la tipología de jornadas laborales y la remuneración salarial.*
- *Es necesario realizar y hacer públicos los datos del seguimiento de la formación certificable, para disponer de una perspectiva objetiva de sus resultados de inserción laboral y calidad del empleo.*
- *A la vista de los estudios disponibles, la formación para el empleo se manifiesta como una de las principales formas de políticas activas, y en muchos de sus indicadores en situación comparable con la formación de grados universitaria y de formación profesional.*
- *Los CdP son una formación claramente cualificante, y muy adaptada a las demandas del tejido productivo.*
- *Para las personas que acceden a esta formación, con niveles formativos bajos y alejados de los requerimientos que exige el mercado de trabajo, la formación Certificable es un camino flexible y polivalente de acceso al mercado de trabajo, lo que previene estar en riesgo de exclusión laboral.*

6. Innovación y calidad de los certificados de profesionalidad en el marco europeo

En 2018, el porcentaje de participación de los adultos en educación y formación (10,5 %) se acercaba a la media de la Unión (11,1 %), pero seguía lejos del valor de referencia de la UE, que

asciende al 15 %, por ello el documento Monitor de la Educación y la Formación de 2019, insta a España a aplicar la participación de los adultos en el aprendizaje permanente. El 39,9 % de los adultos españoles no han obtenido el título de la educación secundaria superior (media de la UE: 21,9 %). En 2017, alrededor de 63 500 adultos, de 25 años o más, obtuvieron un título de educación secundaria superior, pero se trata de un pequeño porcentaje de los casi 10,7 millones de adultos con una cualificación educativa de nivel bajo.

La polarización y los desajustes en las capacidades afectan al rendimiento del mercado laboral en España e influyen en el aumento de la productividad. En 2018, el porcentaje de adultos con cualificaciones bajas y altas respecto al empleo total en España (un 32,8 % y un 43,2 %, respectivamente) superaba las medias de la UE (un 16,3 % y un 35,8 %), mientras que el porcentaje de adultos con cualificación media (un 23,9 %) era inferior a la media de la Unión (un 47,7 %).

Innovación en niveles de cualificación

El Sistema de cualificaciones de España, en el proceso de Copenhague de 2002, fue muy valorado y útil en la definición del Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente. Aprobado en 2008 comprometió a los estados miembros a que definieran su propio marco y lo referenciaran a los 8 niveles del marco europeo. Tal condición aún no se ha cumplido en este país, la estructura del Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, de 2003, en 5 niveles ha quedado desfasada frente a los 8 niveles del Marco Europeo de cualificaciones (comprometido a 2010).

Tras una evaluación en 2014 de los efectos del marco europeo, la Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2017, relativa al Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) para el aprendizaje permanente derogó el de 2008 y estableció nuevos compromisos e incluso el modelo estándar de cualificación a fin de lograr un lenguaje común para promover la movilidad y el aprendizaje de todas las personas en el ámbito europeo. Debe ser también considerado que en este tiempo se aprobó y puso en marcha el Marco Español de cualificaciones de Educación superior, que incluye el nivel del Técnico Superior, pero no los CdP de nivel 3, que se encuentran relacionados por la LO5/2002.

Garantía de calidad de la formación profesional en la recomendación europea de FP

La Recomendación europea de 2009 sobre la aplicación de un marco de referencia para la garantía y calidad de la educación y formación profesional que implicaba que en 2011 se debía aplicar en cada estado miembro, sigue siendo un tema pendiente en nuestro país. Igualmente está pendiente la necesaria alineación con ECVET, *Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesional*.

La propuesta de Recomendación del Consejo sobre educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la justicia social y la resiliencia (y anexos)¹², de julio de 2020, vinculada a la agenda de capacidades es una oportunidad para adoptar un nuevo enfoque de la educación y la formación profesionales, haciéndola más moderna, atractiva, flexible y adecuada para la era digital y la transición ecológica, para ayudar a los jóvenes y a los adultos a encontrar trabajo después de la crisis del coronavirus.

La educación y la formación profesionales (EFP) es un elemento clave del aprendizaje permanente, que dota a las personas de los conocimientos, las capacidades y las competencias necesarias para determinadas profesiones en el mercado de trabajo y para prosperar en la vida. Representa aproximadamente la mitad de los alumnos de la segunda etapa de la educación secundaria en la UE y permite que dos tercios de los trabajadores de la UE aumenten o mejoren sus capacidades.

¹² <https://secure.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM2020275FIN.do>

Ayuda a los jóvenes a prepararse para su primer empleo y permite a los adultos adquirir nuevas capacidades y desarrollar sus carreras profesionales.

La Comisión propone que la EFP esté preparada para el futuro con un sistema más centrado en el alumno, que ofrezca flexibilidad a los estudiantes en relación con el momento y la manera en que estudian, vinculando los diferentes sistemas de aprendizaje; Incrementar la movilidad de los estudiantes para que los programas de EFP a lo largo de la UE sean más atractivos; Un enfoque más inclusivo, que elimine cualquier obstáculo a la accesibilidad; Garantizar que los planes de estudios de la EFP respondan a las necesidades de la economía ecológica y digital; Incrementar la resiliencia y la preparación digital de las instituciones y los formadores de EFP; Más oportunidades de aprendizaje en el puesto de trabajo, especialmente a través de la formación de aprendices.

La UE puede apoyar la financiación de la UE en: La formación de profesores y formadores en EFP, en particular en el ámbito digital; Apoyo a la movilidad de los estudiantes, profesores y formadores de EFP en toda Europa; Creación de sistemas de garantía de la calidad y de seguimiento de los titulados; Creación de 50 centros de excelencia profesional para impulsar la formación de alto nivel

La nueva Recomendación crea un nuevo marco para la garantía de calidad de la EFP y un nuevo marco de transferencia de créditos marco EQAVET.

7. Gobernanza y prospectiva de los Certificados de Profesionalidad

La regulación y coordinación del Sistema Nacional de Cualificaciones y de la Formación, es competencia de la Administración General del Estado en virtud del artículo 5.1 de la Ley Orgánica 5/2002. En el seno del sistema se incluye la Formación Profesional acreditada mediante Certificados de Profesionalidad, cuya competencia de ordenación y gestión corresponde al Ministerio de Educación y Formación Profesional, de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales y en los términos establecidos en los artículos 1 y 5 del Real Decreto 498/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Por ello, actualmente, el Ministerio de Educación y Formación Profesional es el Departamento de la Administración General del Estado encargado de la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia educativa y de formación profesional del sistema educativo y para el empleo. En particular, el artículo 5 establece que a la Secretaría General de Formación Profesional le corresponde la ordenación, desarrollo, evaluación, gestión e innovación, de la formación profesional en el sistema educativo y para el empleo, y en concreto, respecto a esta última, la Formación Profesional de desempleados y la Formación Profesional de ocupados, incluyendo las convocatorias nacionales y las autonómicas, cuando éstas respondan a formación vinculada a los certificados de profesionalidad, incluida la formación profesional dual del ámbito educativo.

Las políticas activas de empleo, desde 2013, siguen las líneas de acción acordadas con las comunidades autónomas en el marco de la Conferencia Sectorial sobre Empleo y Asuntos Laborales, de acuerdo con la distribución de competencias entre los servicios públicos de empleo estatal y autonómicos. La coordinación y ejecución de estas políticas se basa en tres instrumentos: la Estrategia Española de Activación para el Empleo, los Planes Anuales de Política de Empleo y el Sistema de Información para los Servicios Públicos de Empleo. Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) autonómicos diseñan y administran sus propias políticas, basadas en este marco común, con un compromiso de transparencia, evaluación y orientación a resultados.

El I Plan Estratégico de Formación Profesional, iniciado el cuarto trimestre de 2018, para dar respuesta a las necesidades de cualificación y recualificación de los trabajadores -futuros y actuales-, a nivel individual y colectivo de cada empresa, ha continuado en julio de 2020 con el **Plan Estratégico de Formación Profesional** diseñado tanto para el ámbito del sistema educativo

como para la Formación Profesional de desempleados y ocupados, derivado de la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, que el Gobierno de España ha asumido para desarrollar un proyecto moderno de país y que exige un nuevo contrato social global, más necesario ahora que nunca. Asimismo, este Plan incorpora los planteamientos de las comunicaciones y recomendaciones de la Comisión Europea tales como la nueva agenda de capacidades para Europa.

Proyectos normativos que afectan a los Certificados de profesionalidad

La nueva gobernanza sobre los CdP requiere de modificaciones normativas. En referencia a los retos que plantea el desempleo y calidad del empleo, la vicepresidenta del gobierno ha presentado el 8 de septiembre de 2020 el ACUERDO por el que se aprueba el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para 2020.

una serie de medidas legislativas concretas entre las que se encuentra una nueva Ley de Formación Profesional para antes de fin de año.

Ley de Ordenación del sistema único de Formación Profesional. Su objetivo:

- Regulación de la ordenación básica de la formación profesional del sistema educativo y para el empleo, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.
- Modificación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como del Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. como el Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, que desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y establece las bases de la formación profesional dual.

El Consejo de Ministros de España ha presentado para su tramitación parlamentaria y posterior aprobación aprobado el Proyecto de Ley Orgánica que modifica la Ley de Educación vigente desde 2006 y modificada en 2013. El texto de la LOE, Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación., modificada por la LOMCE, con las propuestas de la LOMLOE establece en la Disposición final tercera. Modificación de la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

El apartado 1 del artículo 7 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la formación profesional Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, tendrá la siguiente redacción: “Con la finalidad de facilitar el carácter integrado y la adecuación entre la formación profesional y los requerimientos de cualificación del sistema productivo, así como la formación a lo largo de la vida, la movilidad de los trabajadores y la unidad de mercado laboral, se crea el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, aplicable a todo el territorio nacional, que estará constituido por las cualificaciones identificadas en el sistema productivo. Asimismo, existirá un **Catálogo Modular de formación profesional**, que incorporará la formación asociada a las unidades de competencia de las cualificaciones profesionales. Estará organizado en módulos de formación asociada y constituirá el referente para el diseño de los títulos de formación profesional del sistema educativo y de los certificados de profesionalidad del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.”

Además, el Ministerio de Educación y FP ha abierto una **consulta pública**, del 9 al 23 de septiembre de 2020 inclusive, previa sobre el real decreto por el que se modifica el Real decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral a fin de recabar la opinión de los sujetos y las organizaciones representativas relacionados a la futura norma.

La norma pretende adaptar el marco procedimental, para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación al contexto actual, haciéndolo más cercano a la ciudadanía e impulsando el acceso de los ciudadanos a la acreditación. Este proceso de modificación normativa incluye: La convocatoria e inscripción en el procedimiento. La instrucción y resolución del procedimiento; La organización y gestión del procedimiento.

Según el Plan de FP 2020, desde 2009 se han desarrollado 231 convocatorias, con un total de 266.646 plazas para diferentes unidades de competencia incluidas en las Cualificaciones Profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. se implantó este procedimiento en España, Si se compara con los 11 millones de personas sin acreditación de su cualificación profesional, este procedimiento ha llegado al 2,42% de los potenciales beneficiarios del mismo en 10 años. La 1ª medida del Plan es el Reconocimiento y acreditación de las competencias básicas y profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral, donde define 3 líneas de actuación:

1. Apertura de un proceso permanente de convocatoria abierta de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales. Exige la existencia de una estructura de inscripción permanente en las unidades responsables de las Comunidades Autónomas y el constante funcionamiento de acreditación de competencias de cualquier familia profesional.
2. Incorporación de la acreditación de competencias básicas en los procedimientos de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales. Se incorporará a estos procedimientos la acreditación de competencia lingüística, matemática y digital que facilite la continuidad de un itinerario de formación que dé acceso a una titulación completa.
3. Puesta en marcha de planes de acreditación de competencias por sectores y empresas, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales de cada sector. Se propone iniciar actuaciones concretas en sectores en los que se identifique la ausencia de reconocimiento de las competencias profesionales por parte de los trabajadores a fin de abordar la acreditación de competencias de todo el personal que no disponga de titulación. Esta medida complementa la iniciativa individual que queda garantizada mediante el proceso permanente.

El anexo V del plan define los recursos para la acreditación de competencias básicas y profesionales. Se aplica un Módulo de 240€/candidato. Se calcula un total de 3.352.000 personas, que corresponde a la evaluación del 40% personas de esta población menor de 55 años, sin acreditación en un proceso distribuido en 4 años: 15% en 2020, 25% en 2021, 30% en 2020 y 30% en 2023. En 2020 el presupuesto es de 127.872.000. El presupuesto total es de 852.480.000,00 €.

Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia.

La Comisión presentó la agenda¹³ el 1 de julio de 2020 que sitúa las capacidades en el centro de la agenda política de la UE, orientando la inversión a las personas y sus capacidades en favor de una recuperación sostenible tras la pandemia causada por el coronavirus. Las empresas necesitan trabajadores que cuenten con las capacidades necesarias para dominar las transiciones verde y digital, y es necesario que las personas puedan conseguir la educación y la formación adecuadas para prosperar. En ella se establecen los siguientes objetivos cuantitativos de formación y de reciclaje profesional para los próximos cinco años. Se basan en indicadores existentes, lo que permitirá realizar un seguimiento anual del progreso a través del Semestre Europeo.

¹³ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_20_1196

Indicadores	Objetivos para 2025	Nivel actual (último año disponible)	Aumento (en%)
Participación de adultos de 25 a 64 años en actividades de formación durante un período de 12 meses	50 %	38 % (2016)	+ 32 %
Participación de adultos de 25 a 64 años con baja cualificación en actividades de formación durante un período de 12 meses	30 %	18 % (2016)	+ 67 %
Porcentaje de adultos desempleados de 25 a 64 años con una actividad de formación reciente	20 %	11 % (2019)	+ 82 %
Porcentaje de adultos de 16 a 74 años con al menos capacidades digitales básicas	70 %	56 % (2019)	+ 25 %

Sus doce acciones se centran en las capacidades para el empleo mediante la asociación con los Estados miembros, las empresas y los interlocutores sociales a fin de colaborar en pro del cambio, facilitando que los ciudadanos accedan al aprendizaje permanente y utilizando el presupuesto de la UE como catalizador para desbloquear la inversión pública y privada en las capacidades de las personas: Un Pacto por las Capacidades; El refuerzo de la información estratégica sobre las capacidades; El apoyo de la UE a las acciones estratégicas nacionales de mejora de las capacidades; Una propuesta de Recomendación del Consejo sobre la educación y la formación profesionales para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia; La puesta en marcha de la Iniciativa sobre Redes de Universidades Europeas y la capacitación de los científicos; Las capacidades para acompañar las transiciones verde y digital; El aumento del número de graduados en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) y el fomento de las capacidades emprendedoras y transversales; Las capacidades para la vida; La iniciativa sobre las cuentas individuales de aprendizaje; Un enfoque europeo en cuanto a las microcredenciales; La nueva plataforma Europass; La mejora del marco facilitador para desbloquear las inversiones de los Estados miembros y las privadas en capacidades.

Desbloquear la inversión en las capacidades de las personas

Para llevar a cabo las acciones y cumplir los objetivos de la Agenda de Capacidades, la UE necesitará una inversión pública y privada adicional en capacidades que se estiman en unos 48000 millones de euros anuales. La propuesta de la Comisión sobre el instrumento para la recuperación NextGenerationEU aporta cuantiosos recursos como parte de una importante iniciativa presupuestaria destinada a hacer frente a las consecuencias económicas y sociales de la crisis.

A lo largo del período 2021-2027, es posible movilizar los instrumentos de la UE para ayudar a las personas a conseguir mejores o nuevas capacidades, como el Fondo Social Europeo Plus, con un presupuesto propuesto de 86 000 millones de euros, Erasmus con un presupuesto propuesto de 26.000 millones de euros y el componente de inversión social y capacidades de InvestEU con un presupuesto propuesto de 3.600 millones de euros. El nuevo programa Europa Digital, con un presupuesto propuesto de 9.200 millones de euros, realizará inversiones en desarrollo de capacidades digitales avanzadas a fin de dominar las tecnologías. Por otra parte, el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, con una dotación de 560 000 millones de euros en subvenciones y préstamos, ofrece a los Estados miembros una gran oportunidad para financiar las iniciativas de capacitación y de reciclaje profesional, contando con las oportunas reformas ya implantadas.

Lecciones aprendidas

- *España debe vincular su sistema de cualificaciones al Marco Europeo, y estructurarlo en 8 niveles. En consecuencia, habrá que referenciarlo al europeo y cumplir las condiciones para ello. Esa transformación es una oportunidad para la actualización del CNCP y la mejora de los CdP.*

- *La innovación y desarrollo de un sistema integrado de formación profesional en clave europea requiere la aplicación del marco de referencia de garantía de calidad en la FP. Así podremos contar con datos e informaciones integradas para las nuevas propuestas normativas.*

Propuestas para la puesta en valor de los Certificados de profesionalidad

El dictamen del Consejo¹⁴ Europeo sobre el Programa de Estabilidad de 2020 de España, ha recomendado respaldar el empleo mediante medidas encaminadas a preservar los puestos de trabajo, incentivos eficaces a la contratación y el desarrollo de las cualificaciones. Así mismo el fomento de la formación profesional que garantice unas oportunidades flexibles de mejora de las capacidades y de reciclaje profesional para satisfacer la demanda creciente de cualificaciones técnicas necesarias para las transiciones ecológica y digital que acompañarán a la recuperación. El éxito de las medidas que puedan adoptarse con vistas a alcanzar estos objetivos dependerá en gran medida de que se invierta el tiempo necesario para alcanzar un consenso político y social amplio y duradero en torno a las reformas. La crisis ha puesto de relieve la importancia de la digitalización para mantener el acceso a los servicios públicos y a la educación y la formación, así como para preservar los puestos de trabajo y la actividad económica.

Las recomendaciones que se realizan son acordes con la recomendación europea 25. *Definir las medidas que deben adoptarse para la aplicación de la presente Recomendación a nivel nacional en el plazo de un año desde su adopción y hacer un seguimiento de la ejecución de esas medidas, lo que incluiría la asignación de recursos nacionales adecuados y centrarse en gran medida en incorporar la digitalización y la sostenibilidad medioambiental en todo el sector de la EFP.*

1. Conviene que el Consejo General de Formación Profesional¹⁵ elabore y proponga al Gobierno, para su aprobación, el **Programa Nacional de Formación Profesional 2020**, dentro de cuyo marco las Comunidades Autónomas con competencias en la gestión de aquél podrán regular para su territorio sus características específicas.

Ésta se conjuga con la Recomendación de la Comisión Europea de aplicación a nivel nacional: 22. *Garantizar asociaciones público-privadas sostenibles para la gobernanza de la EFP; implicar a los interlocutores sociales y a todas las partes interesadas pertinentes, tales como las instituciones de EFP, los sectores y las empresas de todos los tamaños, los servicios de empleo públicos y privados, los organismos intermediarios como las cámaras de industria, comercio y artesanía, las organizaciones profesionales y sectoriales, los coordinadores nacionales para la Garantía Juvenil, el FSE y otras iniciativas de la UE, el sector de las tecnologías de la información, los Centros de Excelencia Profesional, las agrupaciones, las organizaciones de padres y madres y del alumnado, así como las autoridades locales, regionales y nacionales; además, deben promover estas asociaciones a escala regional y sectorial.*

2. Que se cumpla el compromiso con la Comisión Europea de crear un **Marco Nacional de cualificaciones en España**, previsto para 2010¹⁶, y se realice el proceso de referenciación con el Marco Europeo de cualificaciones, conectado con el Marco Español de cualificaciones de la Educación Superior. De este modo se pueden ajustar niveles y descriptores de nivel a la Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa al Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente. El nuevo marco debe ser el eje para la

¹⁴ Recomendación del consejo relativa al Programa Nacional de Reformas de 2020 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad de 2020 de España. Bruselas, 20.5.2020.

¹⁵ Ley 1/1986, de 7 de enero, por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional. Art. Único, 2 a).

¹⁶ Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008 relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente

actualización del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para mejorar la transparencia y la calidad de las cualificaciones.

Esta se conjuga con la Recomendación de la Comisión Europea de aplicación a nivel nacional: 23. *Aprovechar al máximo las **herramientas europeas de transparencia**, como el Marco Europeo de Cualificaciones, el Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (ECTS), Europass y la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), facilitar el reconocimiento mutuo automático de las cualificaciones totales o parciales, las microcredenciales y los resultados de los períodos de aprendizaje en el extranjero¹⁷, permitir al alumnado utilizar las distintas prestaciones de Europass (por ejemplo, registrar su experiencia, sus capacidades y sus cualificaciones en un perfil en línea que sirva para la orientación profesional, obtener credenciales firmadas digitalmente, recibir sugerencias y buscar oportunidades, cualificaciones, validación, reconocimiento, etc., de aprendizaje y empleo).*

3. Se propone que se realice un **estudio de impacto de los Certificados de Profesionalidad, de carácter nacional, aplicando los nuevos indicadores del Marco de Referencia Europeo de Garantía de Calidad**, La aplicación común a los títulos de FP del sistema educativo y a los CdP permitirá avanzar decididamente en el camino a la excelencia.

Hay demasiadas preconcepciones sobre los modelos, resultados y efectos de la formación profesional en los distintos ámbitos. La aplicación de los principios e indicadores que se proponen en la Recomendación sobre educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la justicia social y la resiliencia servirán para la toma de decisiones sobre la integración y mejora de la calidad, así como sobre las acciones vinculadas a los centros de formación.

4. Para favorecer la mejora la integración de los resultados de la formación profesional, en cuanto al impacto para continuar estudios en una perspectiva de aprendizaje a lo largo de la vida, se propone la mejora del sistema de **convalidaciones entre los títulos de FP y los CdP**. *El ajuste de los módulos profesionales de los títulos a los módulos formativos de las cualificaciones profesionales potenciaría las convalidaciones entre los Módulos de los Ciclos y los de los Certificados, para lograr itinerarios de aprendizaje permanente.*
5. A fin de ampliar la cobertura de los CdP se propone que se realice una **revisión en profundidad de los requisitos de espacios e instalaciones de los Certificados de profesionalidad vigentes**, así como de los títulos de FP¹⁸ que toman como referente las mismas cualificaciones profesionales, a fin de mejorar la calidad y potenciar la implementación. **Así mismo**, los requisitos de formación inicial del profesorado, así como su formación continua deberá ser objeto de análisis y establecimiento de criterios comunes para el profesorado de CdP y Títulos de FP, para ampliar la oferta formativa y como base de la confianza mutua requerida en la integración. *Aprovechar todas las instalaciones y talleres ya acreditados y fomentar la colaboración público-privada en el ámbito de la educación-formación mejoraría la eficiencia del sistema de formación profesional. La integración que se pretende en la nueva gobernanza requerirá una revisión conjunta de estos requisitos para las ofertas de títulos y CdP.*
6. Sobre la relación entre los **Certificados de Profesionalidad que habilitan para el ejercicio de una profesión regulada** como mecanismo de inserción laboral y de calidad en el empleo. Se propone una revisión conjunta con los títulos de FP y con la normativa de las administraciones públicas competentes para clarificar los requisitos de las profesiones que se regulan por afectar a la Salud o la Seguridad.

¹⁷ Con arreglo a la Recomendación del Consejo, de 26 de noviembre de 2018, relativa a la promoción del reconocimiento mutuo automático de las cualificaciones de educación superior y de educación secundaria postobligatoria, y de los resultados de los períodos de aprendizaje en el extranjero.

¹⁸ Una modificación similar a la realizada mediante el Real decreto 777/1998, que facilitó en grado sumo la implementación de la FP a partir de 1999.

7. Que se apueste por la teleformación, armonizando la normativa de los procesos de acreditación de los centros en esta modalidad para los certificados de profesionalidad y su ampliación a todas las Comunidades Autónomas.

A la par se sugiere que se transforme la modalidad a distancia de algunos Ciclos Formativos en un modelo similar a la modalidad teleformación para CdP, en aras de avanzar en la implantación de una FP, pública y privada, online de calidad. Así mismo deberá mejorar la calidad de los contenidos digitales.

8. El reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por vías no formales e informales es un buen mecanismo para que los trabajadores ocupados o desempleados logren un CdP. Para ello los centros acreditados para impartir formación conducente a Certificados de Profesionalidad podrían colaborar, actuando como Centros autorizados y sedes para la realización de las diferentes fases de instrucción y resolución del procedimiento. Los asesores y evaluadores son un eje principal en el EEAC, en su formación podrían, incluso deberían, intervenir los centros privados acreditados.

9. Los contratos de formación y aprendizaje se deben adaptar a la Recomendación europea sobre formación de aprendices de calidad y eficaz, de 2018, que conduzca a Certificados de Profesionalidad. Una propuesta necesaria pero complicada es la aplicación de los certificados de profesionalidad en los procesos de negociación colectiva para su adaptación al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales

La clasificación profesional en los convenios colectivos suele usar los títulos del sistema educativo, el desarrollo de los CdP y su ajuste a las competencias de las ocupaciones favorecería la mejora de las escalas laborales de acuerdo a la función y desempeño realizado por el trabajador.

10. Los certificados tienen mucho camino por recorrer para lograr una aceptación general en la población activa de España tanto en su formulación dirigida a los ámbitos de la información, comunicación, difusión y notoriedad, como en el específico de la producción, venta y adquisición por los potenciales clientes del servicio denominado certificado de profesionalidad.

Es por ello que los certificados han ido abriendo su camino y rellenando espacios de atención social, como, por ejemplo, la mejora del currículum profesional de las personas, o una rápida adaptación de los conocimientos prácticos, pero estos avances no se han producido en el marco de una estrategia general de comunicación e información que, sin duda, se echa en falta.